

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**O que nos limita? Um projeto de investigação sobre a influência
da identidade de género na perceção de barreiras na carreira**

Ana Carolina de Oliveira Costa e Marinho Falcão

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

**Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do
Trabalho e das Organizações**

2020

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**O que nos limita? Um projeto de investigação sobre a influência
da identidade de género na perceção de barreiras na carreira**

Ana Carolina de Oliveira Costa e Marinho Falcão

Dissertação Orientada pelo Doutor Manuel Rafael

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

**Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do
Trabalho e das Organizações**

2020

“¡Espero alegre la salida y espero no volver jamás!”

De Frida Kahlo

Agradecimentos

Muitos com quem cruzei caminho me fizeram a mesma pergunta - “Então e a tese?”. Muitos com quem me cruzo até hoje, partilham o mesmo conselho - “Fazes em três tempos e depois já está. Não é nada de especial, o importante é acabar!”. Aqui começou a minha “birra” com este projeto. Nunca fui uma pessoa apta para fazer coisas que simplesmente têm de ser. Atrevo-me a dizer até, que muitos aceitaram que talvez não seria mesmo feito, e até determinado momento até eu comecei a aceitar que talvez nunca o viria a fazer. Mas o universo tem uma forma engraçada e perversa de nos colocar em frente aos abismos que mais evitamos. Aqueles aos quais fazemos de tudo para evitar, desde contornar a perfurar montanhas. Mas contas feitas, acabamos sempre ali, frente a frente a um vazio que nos paralisa, e nos obriga a tomar uma decisão - “É agora? Ou envergas noutra volta para depois nos reunirmos novamente?”. E cá estamos. Contas feitas, e como muitas outras almas que por aqui andam, não consegui fugir ao inevitável. Questionarei sempre o seu propósito, terei sempre em dúvida a sua validade, aplicabilidade e qualidade (apesar de não caber a mim essa classificação). Ainda assim, cá está e por palavras de um povo teimoso e resiliente - “Vale, o que vale.”.

Assim tenho deveras alguns agradecimentos que fazer. Em primeiro lugar agradeço a todas as pessoas e amigos que se cruzaram comigo até à data. Cada um ajudou a moldar a pessoa que sou hoje ou que tento ser diariamente, e por isso eu agradeço todos os momentos bons, maus e terríveis. Sem vocês não estaria aqui, sendo o que sou, e valendo o que valgo.

Agradeço do fundo do meu coração aos meus pais, Rose Costa e Luís Falcão por conhecerem a filha que têm e saberem melhor do que tentar alinhar um ser, que sempre viveu entrelinhas. À Marina Garcia e à Mercer | Jason Associates, por terem cuidado das sementes de conhecimento que em mim germinavam, deixando-as crescer e florir sobre o pensamento crítico, profundidade, qualidade e propósito. À Beatriz Alfaia, que com todo o seu carinho e honestidade, me deu as ferramentas para pôr em prática o meu talento e as minhas competências, diminuindo as minhas dúvidas e o meu medo. Ao Francisco Lopes, por despertar em mim a coragem e garra que estavam há muito adormecidas, e por todo o apoio que deu em todos os momentos de desespero e desorientação, levantando-me sempre e empurrando-me em direção à meta.

Por fim, mas não menos importante, ao Professor Dr. Manuel Rafael pela santa paciência que teve para comigo, sem nunca perder a frontalidade e honestidade. Devo-lhe muito respeito, pois de facto e de certa forma, não seria o que é sem o seu contributo.

Índice Geral

I. INTRODUÇÃO	1
II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	2
2.1 Desenvolvimento de Carreira.....	2
2.2 Papeis de Género	7
2.2.1 Caracterização de conceitos.....	7
2.2.2 Investigação dos Papeis e Identidade de Género	8
2.2.3 Desenvolvimento e Aquisição de Papeis de Género	10
2.3 Perceção de Barreiras na Carreira e o Género	13
III. MÉTODO	16
3.1 Instrumentos	16
3.1.1 Inventário de Perceção de Barreiras da Carreira-Revisto (IPBC-R)	16
3.1.2 <i>Bem's Sex Role Inventory (BSRI)</i>	17
3.1.3 Estudo Piloto BSRI Portugal	18
3.2 Participantes	24
3.3 Procedimentos.....	24
3.3.1 Medidas	25
IV. RESULTADOS	25
4.1 Análise Fatorial	26
4.2 Categorização BSRI	27
4.3 Análise Preliminar (Opcional)	27
4.4 Análise de Hipóteses e Questões de Investigação	28
V. DISCUSSÃO	29
Referências Bibliográficas.....	31
Anexos	37

Índice de Quadros

Quadro 1 - Proposta de itens para adaptação de BSRI à população portuguesa (Adaptado por Oliveira ,1982 e readaptado por Hutz e Koller, 1992)

Índice de Anexos

Anexo 1 - Itens originais do BSRI para a escala de Masculinidade, Feminidade e Desejabilidade Social (Bem, 1974)

Anexo 2 - BSRI Brasil adaptado por Oliveira (1982) e readaptado por Hutz e Koller (1992)

Resumo

O desenvolvimento na carreira e as barreiras que são percebidas no alcance das mesmas, constituem uma área de interesse bastante abrangente, para a psicologia vocacional e da carreira. Atualmente, defende-se que o indivíduo encarna um papel ativo nas suas tomadas de decisão e desenvolvimento profissional, através da interação com o seu meio, que por sua vez moldam o seu carácter e personalidade. Estas influências externas, podem ser responsáveis pelas nossas decisões, interesses e inclinações no que toca à carreira. Paralelamente, à medida que nos desenvolvemos, criamos também a nossa percepção sobre os papéis de género na nossa cultura e estabelecemos a nossa identidade de género, com base em informações e pistas que extraímos do nosso meio de crescimento. Este projeto de estudo, procura propor uma investigação experimental, com base no ponto de vista teórico, para avaliar a influência que a nossa identidade de género/papéis de género, poderá ter sobre a forma que percebemos as nossas carreiras, especificamente no efeito de criação de percepção de barreiras na carreira. Desta forma, o presente estudo apresenta as fundamentações teóricas, com base em teorias sociocognitivas, de género, vocacionais e de desenvolvimento na carreira, seguido da apresentação descritiva, de todos os procedimentos e instrumentos necessários para a análise e investigação. O objetivo geral deste estudo, centra-se em apresentar um plano de investigação fundamentado e coerente, que possa a vir ser aplicado no estudo da relação entre as nossas crenças e construtos individuais e o desenvolvimento profissional.

Palavras-Chave: Percepção de Barreiras na Carreira, Identidade de Género, Papéis de Género, Desenvolvimento na Carreira

Abstract

Career development and the possible barriers perceived, when striving for them, are a field of study of high interest within vocational and career psychology. Nowadays, a person is seen as an active asset when it comes to decisions and the development of their professional path, as they interact with their environment, which consequently shapes their character and personality. These external influences can be responsible for shaping our decisions, interests, and inclinations when it comes to our career. Simultaneously, as we grow, we also develop and create our perception of the gender roles underlined in our culture and establish our gender identity, through the internalization of information and social cues extracted from our environment. The present study, intends to propose an experimental investigation, based on theoretical models, in order to evaluate the influence that our gender identity can have over the way we perceive our career, specifically over the creation of perceived career barriers. As such, the following study, puts forward theoretical grounds, based on social-cognitive, gender, vocational and career development theories, followed by a descriptive presentation of the needed procedures and instruments for analyses and investigation. The main goal of this study is to present an informed and coherent investigation plan, that can be implemented in the future, to study the relation between our believes and individual constructs, and our professional development.

Keywords: Perceived Career Barriers, Gender Identity, Gender Roles, Career Development

I. INTRODUÇÃO

O desenvolvimento de carreira, centra-se na moldagem de progressão de um indivíduo inserido numa Organização, por forma a proporcionar aos “talentos internos”, uma sequência de experiências e aprendizagens, que facilitem a sua preparação para qualquer nível adequado de responsabilidade (Armstrong & Taylor, 2017).

Apesar de todos os esforços que uma Organização pode implementar para promover o desenvolvimento e progressão de carreira, Armstrong e Taylor (2017) defendem que grande parte do ónus de responsabilidade, recai sobre o próprio colaborador.

O desenvolvimento de carreira enquanto conceito teórico, por sua vez, foi alvo de várias tendências na investigação, que salientaram o crescente interesse sobre as variáveis e processos cognitivos que facilitam a gestão de comportamentos na carreira. Estas tendências promoveram o papel de uma pessoa enquanto agente ativo na modelagem do seu desenvolvimento na carreira (Lent, Brown & Hackett, 2000), substituindo a premissa passiva e reativa dos indivíduos, face à gestão do seu desenvolvimento na carreira. Neste sentido, tal como defendido atualmente, as pessoas ajudam na construção dos resultados das suas próprias carreiras, as suas crenças influenciam o processo, e os seus comportamentos são frequentemente flexíveis e suscetíveis a esforços de mudança, permitindo que as pessoas não sejam meras beneficiárias ou vítimas de forças situacionais, temperamentais e/ou intrapsíquicas (Lent, Brown & Hackett, 2002).

Paralelamente à medida que crescemos e nos aproximamos das tomadas de decisão na carreira, desenvolvemos também a nossa identidade de género e os papéis de género que organizam a nossa realidade social, criando crenças e papéis sociais que aplicamos no dia-a-dia (Helgeson, 2012). As atitudes face aos papéis de género do homem e da mulher podem ser referidos na literatura como ideologias de género (Hochschild & Machung, 2003). Antigamente, uma ideologia de género tradicional, mantinha a esfera de atuação de um homem, no local de trabalho e a esfera de atuação de uma mulher no lar, deixando implícito que o homem tem um maior nível de poder em relação à mulher. Por outro lado, estas “ideologias” não refletem necessariamente o que é definido como apropriado para cada género atualmente, assim como excluem a nossa própria construção interna dos conceitos de homem e mulher (Helgeson, 2012). Tendo em conta as implicações e relações comportamentais, cognitivas e sociais de ambas estas esferas (i.e., identidade de género e desenvolvimento de carreira) apresentam, a seguinte investigação procura aprofundar a influência dos nossos autoconceitos, socialmente construídos sobre o género, e o possível efeito que estes poderão ter face às perspetivas de carreira individuais.

II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1 Desenvolvimento de Carreira

Enquanto movimento científico moderno, a psicologia vocacional adota tradicionalmente uma ideologia positivista ou objetivista para explicar os comportamentos vida-trabalho de uma pessoa e as suas escolhas de carreira (Chen, 2003). No entanto, o desenvolvimento da carreira não é apenas um empreendimento cognitivo ou voluntário, podendo existir com frequência potentes barreiras (internas/externas) às escolhas, mudanças e crescimento que enfrentamos (Betz & Hackett, 1981; Hackett & Lent, 1992; Lent et al., 2002;). Ou seja, as condições sociais e económicas podem promover ou inibir planos de carreira particulares, a pessoas particulares. Em suma, existem inúmeros fatores complexos como a cultura, o género, predisposição genética, considerações socioculturais e estado de saúde, que operam em conjunto com as cognições de uma pessoa, afetando a longitude e natureza das suas possibilidades na carreira (Lent et al., 2002).

O comportamento vocacional é geralmente identificado por uma combinação lógica e científica entre os traços da própria pessoa e as exigências do seu ambiente de trabalho. Frank Parsons (1909; citado em Chen, 2003) introduziu o conceito de autoconhecimento, tornando-se este um dos construtos-chave na psicologia vocacional. As explicações objetivistas e diferenciais encaram as preferências pessoais e as capacidades, como disposições e traços estáveis da personalidade (Chen, 2003); logo podem ser descritas e categorizadas como características individuais estáveis (e.g., tipos de personalidade) (Holland, 1997). Miller-Tiedeman e Tiedeman (1990) consideraram que a carreira de um indivíduo representa uma meditação do seu processo cognitivo interno e definiram esta autoconsciência, como o desenvolvimento do próprio ego. As perspetivas sociocognitivas consideram assim as pessoas, como agentes auto conscientes que ambicionam, com o alcance de uma carreira, através da análise da expectativa de resultado, definição de objetivos pessoais e a posse/exercitação da autoeficácia (Betz, 2001; Lent et al., 2002).

De acordo com Chen (2003), a individualidade psicológica interna de uma pessoa tem um papel significativo na jornada da sua carreira. Coerentemente, os papéis de vida-carreira que envergamos, podem resultar em experiências benéficas ou conflituosas para as nossas narrativas de vida. Por exemplo, uma advogada prestigiada poderá sentir-se realizada e orgulhosa perante as suas conquistas na vida profissional, mas por outro lado, pode também experienciar um sentimento de perda por não ter tido tanto tempo com o(s) filho(s) (Chen, 2003).

No caso da Teoria SocioCognitiva da Carreira (TSCC) de Lent, Brown e Hackett, esta integra as premissas construtivistas, face à capacidade humana de influenciar o seu próprio desenvolvimento e ambiente envolvente. Esta teoria, deriva principalmente da Teoria Sociocognitiva de Albert Bandura (1986), e enfatiza a interação entre o pensamento de autorreferência e os processos sociais na orientação do comportamento humano. A TSCC provou ser extremamente heurística, tendo sido encontradas aplicações variadas nos domínios psicossociais como a gestão organizacional e reações afetivas (Bandura, 1986, 1997; Lent et al., 2002). A TSCC é caracterizada pelo seu elo entre dois grandes eixos de investigação, envolventes do enquadramento geral de Bandura, nomeadamente a Teoria de Aprendizagem Social de decisões na carreira de Krumboltz (Krumboltz, 1979; Krumboltz, Mitchell, & Jones, 1976; Mitchell & Krumboltz, 1996; Lent et al, 2002) e a aplicação do construto da autoeficácia no desenvolvimento da carreira nas mulheres (Hackett & Betz, 1981).

As grandes teorias da tomada de decisão e desenvolvimento na carreira, reconhecem que os resultados vocacionais podem ser determinados pelas transações entre a pessoa e o seu ambiente. Enquanto as teorias primordiais da carreira colocam a pessoa e o ambiente como variáveis orientadas para os traços (Dawis, 1996; Super, Savickas, & Super, 1996; citado em Lent et al., 2002) ou termos tipológicos (Holland, 1997), a TSCC, salienta características relativamente dinâmicas e específicas às situações, nos sistemas do self (i.e., a interação do self Objetivo e Subjetivo enquanto processo de criação de significado) (Chen, 2003; Lent et al., 2002), devido à normalidade, constância e duração destas “características e tipos”. Esta perspetiva permite a consideração da natureza fluida nas transações pessoa-ambiente e, conseqüentemente, a capacidade de mudança, desenvolvimento e autorregulação de uma pessoa (Lent et al., 2000, 2002). Ademais, há que considerar a conceptualização de influências causais. Baseada em Bandura (1986), a TSCC utiliza a posição do autor, devido ao destaque que este dá aos comportamentos de papel enquanto co-determinantes da interação causal, defendendo que é primariamente através das ações evidentes, que as pessoas influenciam situações que, conseqüentemente, impactam os seus pensamentos, afetos e comportamentos (Bandura, 1986; Lent et.al, 2000). A TSCC incorpora 3 (três) variáveis da teoria sociocognitiva: (1) autoeficácia, (2) expectativa de resultado, e (3) objetivos pessoais (Lent et al, 2000).

A **autoeficácia** remete para crença pessoal, face à capacidade de organizar e executar cursos de ação necessários para obter os designados tipos de desempenho (Bandura, 1986). Lent et al (2000) descrevem a autoeficácia como um traço não unitário, fixo ou descontextualizado. Ela envolve um conjunto dinâmico de auto-crenças, que são específicas a domínios de desempenho concretos e fatores ambientais. As crenças de autoeficácia são assim

adquiridas e modificadas através de quatro tipos de aprendizagem experiencial primários, nomeadamente, conquistas no desempenho pessoal, aprendizagem vicária, persuasão social e estados fisiológicos e afetivos (Bandura, 1986,1997).

A **expetativa de resultados**, por sua vez, representa as crenças pessoais face a consequências ou resultados do desempenho de determinados comportamentos (Lent et al., 2000), isto é, representa os resultados “imaginados”, que o desempenho de determinado comportamento terá. Tal como a autoeficácia, a expetativa de resultado é adquirida através de experiências de aprendizagem primárias, como a receção de um reforço positivo numa experiência passada (i.e., condicionamento clássico), observação passiva dos resultados de outro (i.e., modelagem), atenção a resultados auto gerados (i.e., auto aprovação) e às reações de outros, e sensibilidade a pistas físicas (i.e., comunicação não verbal) durante o desempenho de uma tarefa (Bandura 1986; Lent et al, 2000).

Por fim, consideramos os **objetivos pessoais**, que são definidos como a determinação do envolvimento em atividades específicas, ou o desejo de querer impactar um resultado futuro (Bandura, 1986). Ao definir objetivos pessoais, as pessoas conseguem facilitar a organização, orientação e sustentabilidade dos seus comportamentos, durante longos períodos, sem necessitar de reforços positivos externos (Lent et al., 2000). Neste sentido, os objetivos pessoais representam um mecanismo crítico que permite uma autogestão e auto empoderamento dos comportamentos desempenhados, sendo estes motivados parcialmente pelos objetivos auto direcionados de uma pessoa, assim como por outros fatores sociocognitivos que se interrelacionam (Lent et al., 2000).

Dentro da TSCC, Lent et al., (2000) apresentam diversos modelos de aplicabilidade. Para efeitos da presente investigação, abordamos o Modelo de Desenvolvimento de Interesse. Os interesses vocacionais representam uma característica-padrão na psicologia da carreira/vocacional (Lent et al., 2000). Particularmente, os interesses são presumidos importantes na definição de escolhas de carreira (Betsworth & Fouad, 1997, Hansen, 1984; citado em Lent et al., 2000). Este modelo salienta que os fatores experimentais e cognitivos dão origem aos interesses relacionados com a carreira, à medida que mapeão o papel dos interesses na motivação de escolhas e aquisição de competências (Lent et al., 2000). Este preocupa-se também, com outras variáveis pessoais e contextuais importantes (e.g., o género, raça-etnia, saúde física ou debilitação, dotação genética e condições socioeconómicas) (Lent et al., 2000). Estas variáveis são presumidas como intrinsecamente relacionadas com as variáveis sociocognitivas e, conseqüentemente, com os processos de desenvolvimento de interesses na carreira (Lent et al.,2000; Cardoso 2009).

Em suma, este modelo define os interesses como uma função conjunta de crenças de autoeficácia e expectativas de resultado, onde as pessoas expressam o seu interesse em determinados caminhos académicos e profissionais, caso acreditem que o seu desempenho nos mesmos seja positivo, enquanto acreditam que a procura destes caminhos irá levar aos resultados desejados. Assim Lent et al., (2000) defendem que ter uma experiência positiva em atividades relacionadas com a carreira, e a aptidão para ter sucesso em determinadas carreiras, aumentam a probabilidade do desenvolvimento de uma expectativa de eficácia robusta e de resultados positivos, face à procura da carreira em questão. Ademais, os autores acrescentam ainda que este modelo deixa implícito que as pessoas terão menos probabilidade de desenvolver interesses sobre determinados estudos e/ou carreira, caso não sejam expostos a oportunidades de aprendizagem apelativas, que promovam uma crença de eficácia congruente com as competências e expectativas de resultados positivos.

Historicamente, as grandes teorias do desenvolvimento de carreira centraram-se na investigação de fatores gerais e descritivos face a grandes temas como o género e a raça, numa forma simplista de documentação das grandes diferenças grupais, em resultados relacionados com a carreira. Isto é, o objetivo não era a clarificação de processos específicos onde o género e a raça poderiam afetar diretamente o desenvolvimento da carreira (Hackett & Lent, 1992; Lent et al., 2000, 2002). Atualmente tem-se vindo a salientar a mudança de foco na investigação do tema, havendo uma clara deslocação na investigação da variável do sexo para o género, sendo o segundo geralmente definido como um conceito construído através de implicações psicológicas, sociais e culturais relacionadas com os géneros feminino e masculino (Constatinople, 1973; Fassinger, 2000; Helgeson, 2012). Ao abordar o género como um aspeto de experiências individuais, influenciados por fatores sociais, verifica-se uma mudança de foco para as condições sociais, culturais e económicas que moldam as oportunidades de aprendizagem disponíveis ao indivíduo, as reações interpessoais recebidas aquando do desempenho destas oportunidades e os resultados que o indivíduo antecipa à priori do seu desempenho (Lent et al., 2000, 2002; Helgeson, 2012). Ademais, esta perspetiva permite-nos refletir sobre o modelo de interesses da TSCC

Betz e Hackett (1981) demonstraram a forma como o construto de autoeficácia pode ser aplicado ao desenvolvimento de carreira das mulheres, salientando como os processos de socialização de papéis de género tendem a fomentar, em meninas e jovens mulheres com um acesso enviesado às fontes de informação sobre a eficácia (i.e., Pessoas de modelo tradicional de género, encorajamento diferencial na procura de atividades culturalmente prescritas, etc.) podem resultar na promoção de uma autoeficácia face a atividades tradicionalmente associadas

ao género feminino, limitando simultaneamente, o sentimento de autoeficácia nos domínios não-tradicionais (i.e. tradicionalmente masculinos) (Betz & Hackett, 1981). Outras investigações vieram a suportar as conclusões destes autores, concluindo-se assim que rapazes e raparigas têm a tendência para desenvolver a sua autoeficácia em atividades que são culturalmente/socialmente consideradas apropriadas ao seu género (Betz & Hackett, 1981; Lent & Brown, 1996). O processo da socialização de papéis de género apresenta um excelente exemplo de como o género, contexto e cognições conseguem, aglomeradamente, contribuir para a modelagem de possibilidades educacionais e de carreira em crianças. Lent et al., (2000) defendem, com base nas expetativas culturalmente/socialmente partilhadas sobre comportamentos adequados a cada género, que os pais e professores tendem a condicionar os rapazes e raparigas de forma diferente, no que diz respeito às atividades que promovem, a expetativa do seu desempenho nas mesmas e as reações que serão concedidas a esse desempenho (Betz & Hackett, 1981; Eccles, 1994; Lent & Brown, 1996; Arbona, 2000; Lent et al., 2002).

A grande conclusão geral a retirar destes autores remete para a sua sugestão de que as procuras de carreira do género feminino podem ser restringidas devido a efeitos de autolimitação de autoeficácia. As crenças e agentes sociais têm um impacto significativo no desenvolvimento de autoeficácia e das expetativas de resultados, assim como no próprio desenvolvimento dos seus talentos (Bandura 1997; Lent et al., 2000; Lent & Lopez, 2002). Logo, as barreiras impostas externamente tornam-se também internalizadas (Lent et al., 2002), causando, desde a sua infância, uma aprendizagem correspondente dos seus comportamentos às conceções de adequação de género externas (Betz & Hackett, 1981; Bandura, 1986; Lent et al., 2000, 2002; Helgeson, 2012). Seguindo esta lógica, os impedimentos e barreiras criadas posteriormente, face às opções de carreira e/ou desenvolvimentos da mesma, poderão surgir tanto de processos projetados contextualmente - tais como oportunidades de desenvolvimento de competências diferenciais - como também de auto crenças, padrões de desempenho e expetativas de resultados que as pessoas internalizam (Lent et al., 2002).

Assim, podemos afirmar que é precisamente devido a este viés de acesso a oportunidades, gerado pela observação e prática de determinados comportamentos socialmente ditados, que resulta a predisposição condicionada de um desenvolvimento de interesses e autoeficácia enviesados.

2.2 Papeis de Género

2.2.1 Caracterização de conceitos

Uma componente importante para este estudo, passa por definir e caracterizar os conceitos que serão abordados. Existem vários conceitos associados à psicologia dos géneros, que frequentemente, são alvo de múltiplas definições e intermutabilidades, provocando interpretações, leituras e conclusões diferentes.

A primeira grande distinção que faremos remete para os conceitos chave de **género versus (vs.) sexo**. O **sexo** remete para todas as categorias biológicas masculinas e femininas, como cromossomas, hormonas e genes (Helgeson, 2012). É uma característica relativamente estável, dificilmente mutável, apesar dos grandes desenvolvimentos tecnológicos na medicina que tornaram a alteração do sexo biológico uma possibilidade (Helgeson, 2012). O **género**, por sua vez, é uma característica muito mais fluída, referente à categorização social dos géneros feminino e masculino (Constatinople, 1973; Fassinger, 2000; Helgeson, 2012). Estas categorias são distinguidas entre si devido a um conjunto de características psicológicas e atributos de papeis que uma sociedade associa às categorias biológicas dos sexos (Helgeson, 2012)

O segundo conceito digno de esclarecimento, remete para os **Comportamentos Associados ao Sexo** ("*Sex-related Behaviours*"). No entanto, este conceito sugere que um comportamento corresponde ao sexo do individuo, descurando a sua natureza ou etiologia diferencial (Helgeson, 2012). O conceito que melhor representa estes comportamentos, tendo em conta a influencia social, sobre as categorias de base biológica feminina ou masculina são os **Papeis de Género**. Esta conclusão deve-se à própria definição de "Papel" – uma posição social acompanhada de um conjunto de normas e/ou expetativas socialmente definidas (Bem 1979, 1981; Spence 1985; Helgeson, 2012). Logo, um papel de género remete para as especificações associadas ao ser masculino vs. feminino. Na sua forma geral, as características de papeis de género são referidas enquanto características divergentes entre os géneros, vinculadores de estereótipos diferenciadores ou até representações de diferenciações desejadas entre os dois géneros biológicos (Robinson, Shaver & Wrightsman, 1991).

Quando abordamos a auto-perceção da pessoa face ao seu papel de género, ou seja, o nível de aceitação da categoria psicológica face ao seu sexo, falamos em **Identidade de Género** ou **Identidade de Papel de Género** (Helgeson, 2012). Este remete para a nossa perceção do nosso *self* enquanto psicologicamente feminina ou masculina.

Quando as preferências, comportamentos, competências e autoconceito, "socialmente apropriadas" a um género iniciam a sua interiorização, estamos perante um processo de "**Sex**

Typing” ou **Tipificação de Sexo**. Apesar da lógica previamente apresentada, este termo não é mutável ao longo da literatura (e.g., Bem 1974, 1979; Robinson et al., 1991; Helgeson, 2012), sendo assim este mantido. Consequentemente as pessoas que adquirem estas componentes, aderem a um papel de género e são referidas como “**Sex-Typed**” ou **Sexo-Tipificado** (Bem 1974: 1979; Spense, 1985; Robinson et al., 1991; Helgeson, 2012). Por exemplo, um indivíduo masculino que pense, sinta e se comporte de forma masculina nos padrões da sua cultura é considerado um indivíduo de sexo tipificado Masculino. No caso de um indivíduo masculino que siga os padrões femininos ou um indivíduo feminino que siga os padrões masculinos, a estes designamos “**Cross Sex-Type**” ou **Sexo-Tipificado-Cruzado** (e.g., Bem 1974, 1979; Spense, 1985; Robinson et al., 1991; Helgeson, 2012).

Por fim, resta-nos caracterizar os indivíduos que incorporam tanto qualidades femininas como masculinas, socialmente desejadas, de forma equilibrada, sendo estes considerados **Andrógenos** (Bem, 1974; Robinson et al., 1991; Helgeson, 2012). A androgenia foi definida inicialmente por Bem (1974) como um ideal - "A pessoa andrógena é aquela que incorpora na sua personalidade, qualidades socialmente desejáveis de masculinidade e feminidade". A pessoa andrógena foi assim definida como um indivíduo que apresenta tanto traços femininos como masculinos.

2.2.2 Investigação dos Papeis e Identidade de Género

Entre 1954 e 1982 a investigação dos géneros iniciou uma nova tendência de pesquisa, face à tipificação de géneros e a androgenia (Constatinople, 1973, Bem 1974; Helgeson, 2012). Parsons e Bales (1955), trouxeram uma nova distinção, nas linhas da psicologia social, através da diferenciação de comportamentos expressivos ou emocionais, e os comportamentos instrumentais ou orientados para objetivos, através do seu estudo de interações grupais femininas e masculinas. Estes concluíram que um **líder instrumental** apresenta um maior foco sobre o alcance e conclusão de objetivos enquanto que um **líder expressivo** revela um maior foco sobre a manutenção das sinergias e harmonia do grupo (Parsons & Bales, 1955; Bem, 1974; Helgeson, 2012). Ao expandir esta distinção de comportamentos à categoria do género, estes apresentaram duas grandes conclusões: (1) a associação de maior poder, a um líder instrumental e menor poder num líder expressivo; (2) esta orientação instrumental pode ser ligada ao género masculino, enquanto que a orientação expressiva pode ser ligada ao género feminino (Parsons & Bales, 1955). Esta distinção comportamental foi um dos fundamentos para a elaboração de alguns instrumentos desenhados, com o objetivo de medir a orientação do papel

de género, nomeadamente, o Bem's Sex-Role Inventory (BSRI) (Bem 1974, 1981) e o Questionário de Atributos de Personalidade (QAP) (Spence, Helmreich, & Stapp, 1974).

Até à data, a masculinidade e feminidade eram frequentemente conceptualizadas como terminais bipolares de uma dicotomia única (Bem, 1974). De acordo com Constantinople (1973), na sua revisão e procura pelas definições teóricas face à masculinidade e feminidade, afirmou que estes aparentavam ser dos conceitos mais turvos do mundo da psicologia. Posteriormente, esta época foi marcada por duas grandes críticas que propiciaram o desenvolvimento desta linha de estudo. Nomeadamente Maccoby (1966) com a sua revisão teórica face à tipificação de géneros, onde salientou que ambos os sexos desenvolviam preferências, traços de personalidade e comportamentos adequados aos papéis de género da sua cultura; e posteriormente o alargamento desta premissa através de Constantinople (1973) após apresentar a sua crítica aos instrumentos de escala M-F e questionar a utilização de diferenças entres os sexos enquanto fundamento para os géneros femininos e masculinos, assim como o questionamento na verdadeira existência de um construto unidimensional que pudesse ser realmente captado através de escalas bipolares únicas (Constantinople, 1973; Robinson et al., 1991; Ballard-Reisch and Elton, 1992).

Futuramente, Bem (1974), na criação de um dos instrumentos mais conhecidos na área da psicologia dos géneros (i.e., BSRI), afirma que uma definição dicotómica de uma escala bipolar única face aos géneros, tendia a negligenciar duas hipóteses importantes: (1) vários indivíduos poderão ser andrógenos, ou seja, podem ser tanto masculinos como femininos, assertivos e submissos, instrumentais e expressivos, dependendo do tipo de situação e a aplicabilidade destes comportamentos contraditórios; (2) consequentemente, que as pessoas com um sexo-tipificado forte poderão estar severamente limitados no seu espectro de comportamentos à medida que estes enfrentam situações diferentes (Bem 1974, 1979). Ademais, Spence (1985), salientou que determinadas abordagens teóricas definem os papéis de género como características, atitudes, valores e comportamentos que a sociedade define e especifica como adequados a cada género (masculino e feminino). Desta forma, na procura da definição de papéis de género devemos considerar as perspetivas que enfatizam as estruturas sociais, onde os papéis de género remetem para expetativas normativas face à divisão laboral entre ambos os géneros, como ainda para normas de género associadas a interações sociais, existentes dentro de uma cultura ou contexto histórico, e a categorização de género numa prespetiva mais fluída (Bem, 1974, 1979; Spence 1985; Robinson et al., 1991).

Em suma, o BSRI foi e continua a ser alvo de análise e avaliação psicométrica no que diz respeito à sua aplicabilidade e validade na correlação e previsão de outras variáveis

psicológicas (e.g., índices de saúde mental), não havendo ainda qualquer consenso para a sua aplicabilidade. No entanto, esta ferramenta apresenta-se adequada e validada aquando investigando medidas e questões diretamente relacionadas com a auto-perceção de um indivíduo (Bem 1974, 1977, 1979; Robinson et al, 1991).

2.2.3 Desenvolvimento e Aquisição de Papeis de Género

A distinção entre o masculino e o feminino é utilizada como uma forma básica de organização de princípios em todas as culturas (Bem, 1981). Por exemplo, geralmente, quando conhecemos uma pessoa nova, colocamo-la imediatamente dentro de várias categorias que nos levam a criar inferências sobre a mesma. Os papeis de género diferem, de outros tipos de papeis (e.g., socioeconómicos, raça-etnia, etc.), pois o género é a categoria mais imediatamente ativada numa primeira impressão/interação (Helgeson, 2012). Quando ingressamos numa primeira interação com alguém novo, é comum haver algum desconforto, caso não seja possível identificar à primeira vista o género da pessoa em questão. Isto deve-se ao facto de nós utilizamos esta primeira constatação, para iniciar todo um processo de coleta de informação e inferências mais pessoais e individualistas (Helgeson, 2012). São estes papeis de género que, de certa forma, facilitam o nosso processamento de informação, dando-nos uma imagem ou expectativa do que esperar comportamentalmente dos outros. Apesar de existirem diferenças entre os tipos de tarefas, valores e comportamentos que são associados a cada género, todas as sociedades alocam papeis maduros, com base nos sexos e antecipam esta alocação desde a socialização das crianças (Bem, 1981).

Resumidamente, não só é esperado que os meninos e as meninas adquiram competências específicas ao seu género, como também é esperado que adquiram autoconceitos e traços de personalidade específicas ao seu sexo, de acordo com a definição do papel feminino e masculino da sua cultura (Barry, Bacon, & Child, 1957). Na grande maioria das sociedades, a criação destas categorias deriva da criação de uma rede de associações que acompanham não só as características diretamente associadas ao género, como anatomia, funções reprodutivas, divisões do trabalho e traços de personalidade como também características mais remotas e metafóricas dos géneros (Barry et al., 1957; Bem, 1981; Eccles1994; Arbora, 2000).

Existem diversas abordagens teóricas estabelecidas para fundamentar a criação das nossas conceções de papeis de género e identidade de género. A teoria mais clássica é a teoria da Aprendizagem Social de Bandura e Walters (1976), utilizada também como base para a criação da TSCC (Lent et al., 2000). Esta teoria defende que existem duas formas de aprendizagem comportamental, nomeadamente a modelagem e o reforço. Estas duas formas de

aprendizagem representam não só os princípios chave da teoria da aprendizagem social como demonstram uma elevada aplicabilidade na aquisição de comportamentos de papéis de género (Mischel, 1966; Bandura & Walters, 1976). O princípio da modelagem, propõe que as crianças desenvolvem papéis através da padronização dos seus comportamentos em relação aos modelos presentes no seu meio social. Isto é, a modelagem ou aprendizagem observacional é a tendência de uma pessoa reproduzir as ações, atitudes e respostas emocionais exibidas por modelos reais ou simbólicos (Mischel, 1966; Bandura & Walters, 1976; Helgeson, 2012). Seguindo esta linha, os papéis de género, são assim, criados e alterados através da exposição a modelos novos e diferentes.

Helgeson (2012), salienta, que inicialmente as crianças poderão não demonstrar qualquer tipo de discriminação e modelar o comportamento de qualquer pessoa, começando mais tarde a prestar atenção à forma como os outros respondem à sua imitação de comportamentos. Se os comportamentos forem recompensados, estes terão maior probabilidade de serem reproduzidos, havendo assim uma clara interação entre a modelagem e o reforço (Mischel, 1966; Bandura & Walters, 1976). O princípio do reforço também entra em jogo aquando a criação dos nossos papéis e identidade de género. De acordo com Helgeson (2012) as recompensas que damos às crianças por desempenharem determinados comportamentos, assim como as consequências que disponibilizamos sobre esses comportamentos, determinam a sua repetição ou não. A grande conclusão desta teoria em relação às diferenças relacionadas com o género, remete para a mutabilidade destas de acordo com a mudanças de papéis e mudanças culturais.

Outra perspetiva teórica bastante popular na investigação sobre a criação dos papéis de género remete para a Teoria do Papel Social de Eagly e Wood (1999). Esta defende que as diferenças entre as mulheres e os homens são uma função dos diferentes papéis definidos para uma mulher e um homem numa sociedade (Eagly, Wood, & Diekmann, 2000; Wood & Eagly, 2002). Ao contrário da teoria da aprendizagem social, esta teoria foca-se maioritariamente na sociedade onde o indivíduo se insere, e de que forma as estruturas nesta estabelecidas, moldam os comportamentos num grupo de pessoas. Isto é, a teoria do papel social centra-se sobre as condições sociais mais abstratas e não apenas sobre as formas concretas comportamentais do indivíduo face a mulheres e homens (Helgeson, 2012). Esta teoria foi inicialmente utilizada de forma a explicar uma vasta gama de comportamentos sociais (Eagly, 1987; Eagly et al., 2000; Wood & Eagly, 2002).

Por outro lado, a teoria do Desenvolvimento Cognitivo de Piaget (1936), pode ser considerada como incubadora das perspetivas sociocognitivas. Esta sugere que existem uma

série de estágios de desenvolvimento resultando, eventualmente, à aquisição de papéis de género. Numa primeira fase, as crianças desenvolvem uma identidade de género (Piaget, 1936; Kohlberg, 1966; Helgeson, 2012), ou seja, estas aprendem que existem duas categorias (i.e., menina vs. menino) a atribuir a si próprias e aos outros. Estas categorias são geralmente baseadas em características superficiais (e.g., tamanho do cabelo ou a cor da roupa) e não características biológicas. Uma vez que o reconhecimento destas categorias e a sua consequente alocação a uma delas, seguem-se as consequências avaliativas - o nível de preferência pelo grupo integrado (i.e Criação dos papéis de género) - e motivacionais - de acordo com a aprendizagem das características do grupo em questão e de que forma este difere do grupo opositor (i.e., Categorização da identidade de género) (Martin & Ruble, 2004; Kohlberg, 1966). De acordo com a teoria do desenvolvimento cognitivo, a identidade de género resulta das atitudes e valores do papel de género encarnado. O exemplo que Helgeson (2012) apresenta, representa uma imagem bastante simples. Ao imaginarmos uma menina a brincar com uma boneca, podemos sentir a necessidade de contemplar o momento através de um sorriso, participar na brincadeira ou até refletir sobre a compra de uma nova boneca. Por outro lado, o mesmo não acontece tradicionalmente, quando imaginamos um menino a brincar com uma boneca. Num contexto geralmente tradicional e/ou conservador, os pais do menino poderão ignorar este comportamento, retirar a boneca de cena, ou até repreender a criança (Helgeson, 2012). É importante salientar que a consequência não tem necessariamente de acontecer, de forma a influenciar os comportamentos através de um processo de inferência. A autora apresenta o exemplo da maquiagem; os rapazes não têm de usar maquiagem para inferir que o seu uso terá consequências sociais no seu meio. Uma vez finalizada a identidade, existe uma elevada motivação interna de apresentar comportamentos consistentes ao seu autoconceito (Helgeson, 2012). A criança identifica-se como feminina ou masculina e deseja comportar-se de maneira consistente a essa categoria. Este autoconceito de feminino ou masculino expande e desenvolve-se através da absorção de nova informação através do seu meio ambiente (Helgeson, 2012). Bussey e Bandura (1999), propuseram mais tarde a noção da teoria de cognição social, onde o desenvolvimento cognitivo é um fator na aquisição de papéis de género, considerando simultaneamente influências sociais como os pais ou pares. Mais tarde, as crianças poderão alterar a origem de influências de fontes externas para padrões internos de forma a orientar os seus comportamentos (Bussey & Bandura, 1999).

2.3 Percepção de Barreiras na Carreira e o Género

O tema de Barreiras na Carreira surge através da psicologia vocacional e do desenvolvimento na carreira, devido ao aumento de investigações no âmbito das especificidades associadas ao desenvolvimento da carreira das mulheres (Betz & Hackett, 1981; Hackett & Lent, 1992; Lent et al., 2002; Cardoso, 2009). Este aumento deveu-se à ampliação da presença das mulheres no mercado de trabalho, assim como a mudança nos paradigmas dos papéis masculinos, apesar da cristalização na quantidade de oportunidades de desenvolvimento na carreira, ou seja, apesar de o papel masculino apresentar mudanças na sua constituição, a igualdade de oportunidades não acompanhou as mesmas (Fitzgerald & Betz, 1983; Cardoso & Ferreira Marques, 2001; Cardoso & Marques 2008; Cardoso, 2009). As teorias de carreira iniciais, colocaram as barreiras como conceitos explicativos para a lacuna entre as competências das mulheres e as suas conquistas, inibição das aspirações de carreira através da sua interação com a mesma, e por fim, que fossem moderadores da relação entre as aspirações de carreira da mulher e o tamanho da gama de opções de carreira que estas percecionavam (Farmer, 1985). Estas promoveram estudos de fatores interferentes do desenvolvimento de carreira (e.g., género) tornando-os uma linha importante para o universo académico, para que os investigadores e conselheiros conseguissem ajudar o capital humano a superar tais impedimentos. Um destes fatores remete para a percepção das pessoas face a barreiras à tomada de decisão e implementação de escolhas de carreira (Swanson, Daniels & Tokar, 1996).

Crites (1969), considerado pioneiro desta linha de estudo, defendeu que as barreiras colocadas resultavam em respostas adaptativas, que o indivíduo teria de acionar, de modo a lidar quer com um impasse interno (i.e., conflito interno) quer com um impasse externo (i.e., frustração causado por um fator externo à sua pessoa) (Crites, 1969; Swanson et al., 1996). Outros autores como O'leary (1974) defendiam que as barreiras quer internas, quer externas não estavam relacionadas com as situações encontradas com o presente do indivíduo, mas sim com as suas aspirações mais elevadas e as limitações sentidas face ao acesso a determinados objetivos profissionais futuros (O'leary, 1974; Cardoso, 2009). Nesta mesma linha pode-se ainda considerar o equilíbrio entre obstáculos internos ao indivíduo que dificultam o alcance rápido de objetivos e a quantidade de oportunidades disponíveis no próprio ambiente externo (Holland, Daiger & Power, 1980; Manuele-Adkins, 1992; citado em Cardoso, 2009).

Posteriormente, Lent et al. (2000), envergam também no debate da conceptualização de barreiras, e com base em razões teóricas e metodológicas, acabam por apenas considerar as

barreiras externas, que definissem influências contextuais dificultadoras da progressão de carreira. Estes autores propõem assim a hipótese, de que os fatores individuais (e.g., género, raça, competência), contextuais (e.g., estruturas de oportunidades, apoio emocional e financeiro, discriminação) e experimentais (e.g., persuasão social, modelagem e experiências anteriores) representam influências importantes no desenvolvimento de um sentido de autoeficácia e expectativa de resultado (Lent, Brown & Hackett, 1994; Swanson et al., 1996; Lent & Brown, 2000; Cardoso, 2009). Ou seja, estes fatores poderiam ser moderadores das relações sugeridas, entre as variáveis sociocognitivas, interesses, objetivos e escolha de comportamentos (Swanson et al., 1996).

Esta procura contínua por uma definição clara do que constituem barreiras internas e externas, apenas começou a ganhar alguma estabilidade uma vez considerados os questionários e instrumentos de investigação. No caso de Swanson e Tokar (1991a), no seu estudo primordial para desenvolver o Inventário de Barreiras de Carreira (CBI - *Career Barriers Inventory*), identificaram e implementaram três categorias de barreiras, nomeadamente, as barreiras sociais ou interpessoais (relacionadas com o contexto da vida pessoal do indivíduo), barreiras atitudinais (relacionadas com o carácter e personalidade do próprio indivíduo), e por fim as barreiras interativas (relacionadas com características demográficas, preparação para o trabalho e ambiente de trabalho). Apesar destas categorias estarem relativamente alinhadas com investigações anteriores, não foi encontrada uma confirmação empírica que sustentasse esta tipologia. Desta forma, os autores acabam por adotar nas suas futuras investigações, a definição de barreiras de carreira enquanto "acontecimentos ou condições, no indivíduo ou no seu contexto, onde o critério de interno/externo está presente." (Swanson & Woitke, 1997). Foi esta definição que serviu de base para o desenvolvimento do Inventário de Perceção de Barreiras na Carreira (IPBC) (Cardoso, 2009).

Como comprovado acima, a relação entre o estudo da perceção de barreiras na carreira e o género representa quase um elo de génese. A análise das barreiras na carreira e a sua relação com o género, contribui não só para intervenções estruturadas no âmbito do desenvolvimento da carreira, como também para a promoção da igualdade de oportunidades, ao facultar aos indivíduos pistas essenciais para o seu desenvolvimento pessoal (Swanson et al., 1996; Coogan & Chen, 2007; Cardoso, 2009; Washington, 2010). Swanson e Tokar (1991a), apresentaram provas fundamentadas para a análise das diferenças de género associadas com a perceção de barreiras na carreira, com base em modelos teóricos (e.g., Gottfredson, 1981) que conceptualizaram este tipo de barreiras como uma componente integral do desenvolvimento de carreira nas mulheres. Estas investigações vieram consequentemente identificar de forma

sistemática, as diferenças de género associadas aos tipos de barreiras de carreira percebidas (Swanson & Daniels, 1996; Luzzo & Hutcheson, 1996). Ademais, Swanson e Daniels (1996), concluíram que as barreiras associadas ao equilíbrio trabalho-vida eram mais percecionadas em estudantes femininos em comparação com estudantes masculinos. McWhirter (1997) apresentou também conclusões semelhantes, através do seu estudo sobre a perceção de barreiras na educação e carreira em estudantes do ensino secundário. Este estudo revelou que a jovem mulher tem uma maior tendência para sentir e expressar a perceção de barreiras, associadas com a discriminação sexual em contextos educacionais e ocupacionais. Ademais Luzzo e Hutcheson (1996), no seu estudo face a atribuições causais e diferenças de género associadas à perceção de barreiras, concluíram também que apesar das diferenças de género não terem sido reveladas no total de barreiras percebidas, das experiências à priori dos participantes, as mulheres tendiam a apresentar uma maior perceção de barreiras associadas com a sua carreira futura, em comparação com os homens. Estas conclusões vieram a confirmar a teoria de Farmer (1985), onde o desenvolvimento de carreira das mulheres aparentava ser significativamente mais vulnerável a prioridades do género concorrente e exigências ambientais. Em suma estes estudos, em linha com investigações anteriores (Fitzgerald & Betz, 1983), vieram a vincar a conceção de que as maiores dificuldades associadas ao desenvolvimento de carreira nas mulheres, remetem para os conflitos entre os papeis de género e o tumulto entre os papeis de mulher e profissional. Apesar das barreiras na carreira serem ultrapassáveis, isto depende frequentemente da barreira em questão e das características individuais da pessoa (Swanson & Woitke, 1997; Armstrong & Taylor, 2017).

Considerando a criação individual de papeis e identidade de género (e.g., Bem, 1979; Spence, 1985; Robinson et al., 1991; Helgeson, 2012), a influência do contexto e meio social face a esses papeis de género (e.g., Barry et al., 1957; Bem, 1981; Eagly, 1987; Eagly et al., 2000; Wood & Eagly, 2002; Helgeson, 2012), expectativas profissionais e normas comportamentais, e as associações encontradas entre estes e as teorias de perceção de barreiras na carreira (e.g., Betz & Hackett, 1981; Miller-Tiedeman & Tiedeman, 1990; Swanson & Tokar, 1991a, 1991b; Gottfrerson's, 1996; Lent & Brown, 1996; Holland, 1997; Fassinger, 2000; Betz, 2001; Chen, 2003), formulam-se as seguintes hipóteses:

H1: A identidade de género (i.e., feminino, masculino, andrógena) influencia a quantidade de perceção de barreiras na carreira.

H1a: O género feminino perceciona um maior número de barreiras na carreira do que o género masculino.

H1b: O sexo-tipificado feminino percebe um maior número de barreiras na carreira do que o sexo-tipificado-cruzado.

H1c: O género andrógono ou indiferenciado percebe um maior número de barreiras na carreira do que o género feminino e/ou masculino.

III. MÉTODO

A presente investigação, apresenta um formato diferenciado da comum dissertação de mestrado. Por razões de força maior, a recolha de dados e aplicação de análise de resultados, não se verificou possível, tendo sido de opção da autora, a apresentação instrumental da investigação, no sentido de descrever em detalhe os procedimentos de aplicação dos instrumentos e análise estatística dos mesmos. A presente investigação tem por objetivo base apresentar todas as ferramentas, procedimentos e considerações a ter em conta, caso esta seja alvo de uma aplicação experimental futura.

3.1 Instrumentos

3.1.1 Inventário de Perceção de Barreiras da Carreira-Revisto (IPBC-R)

A avaliação da perceção das barreiras na carreira será realizada a partir do Inventário de Perceção de Barreiras da Carreira -Revisto (IPBC-R), que como referido anteriormente, fundamenta-se sobre a conceptualização sociocognitiva do processo de perceção de barreiras (Lent et. al, 1994, 2000; Swanson et al., 1996; Swanson et al., 1996; Cardoso, 2009) e contruído com base no Career Barriers Inventory – Revised (CBI-R) de Swanson et al., (1996).

O IPBC-R é um instrumento multidimensional que procura avaliar um vasto universo de barreiras na carreira, sendo a sua população alvo estudantes universitários e adultos (Cardoso, 2009). O seu desenvolvimento surgiu a partir de revisões e análises aos itens do CBI, da escala de Perceção de Barreiras de McWhirter (1997) e da Percepção de Barreiras Educacionais (McWhirter et al., 2000; citado em Cardoso 2009) de forma a criar um instrumento que demorasse menos tempo a aplicar e reduzir o número de itens não significativos para cada um dos construtos do CBI - R (Swanson et al., 1996; McWhirter, 1997; Cardoso, 2009). O IPBC – R resulta assim, na organização dos itens de acordo com as escalas estabelecidas no CBI – R devido à sua abrangência, o que permitiu a manutenção do critério de coerência conceptual do modelo original (Cardoso, 2009).

O CBI-R é constituído por 70 itens organizados em 13 escalas, nomeadamente, Discriminação Sexual (itens 7,26,43,46,48,49 e 63), Falta de Confiança (Itens 18, 21, 41 e 45), Conflito de Papéis Mútuos (Itens 4, 11, 17, 28, 40, 44, 60 e 69), Conflito entre as Exigências da

Carreira e os Filhos (Itens 2, 15, 19, 23, 33, 37 e 53), Discriminação Racial (Itens 3, 12, 24, 36, 51 e 54), Preparação Inadequada (Itens 29, 35, 58, 62 e 66), Desaprovação por Pessoas Significativas (Itens 20, 47 e 70), Dificuldades na Tomada de Decisão (1, 5, 14, 27, 38, 39, 55 e 59), Insatisfação com a Carreira (Itens 9, 22, 30, 32 e 57), Desencorajamento em Escolher Carreiras Não Profissionais (Itens 47, 10, 31, 52, 64 e 67), Deficiências/Problemas de Saúde (Itens 6, 13 e 25), Restrições do Mercado de Trabalho (Itens 16, 34, 56 e 68), e Dificuldades em Socialização/*Networking* (Itens 8, 42, 50, 61 e 65). Cada item representa uma afirmação associada ao construto a ser medido (i.e., Escala), onde os participantes devem assinalar através de uma escala de *Likert* de sete pontos, o grau em que a barreira apresentada, dificultaria o seu progresso na carreira, sendo 1 “não dificultaria de todo” e 7 “dificultaria totalmente”.

O instrumento desenvolvido por Swanson et al., (1996) apresenta índices de precisão elevados que variam entre .64 e .86 ($M = 0.77$). Foram ainda constatadas correlações significativas ao nível dos 13 fatores que se diferenciam entre .27 e .80 ($M = 0.60$). Ademais nos estudos de Cardoso (2009) os coeficientes de alfa de Cronbach (α), das onze escalas, variaram entre .75 e .92 sendo bons indicadores da consistência interna do inventário por ele adaptado para adolescentes.

3.1.2 *Bem's Sex Role Inventory (BSRI)*

O BSRI é um inventário, com o objetivo de caracterizar a Identidade de Género (i.e., Masculino, Feminino ou Andrógeno), de acordo com as suas crenças face aos Papéis de Género (i.e., endosso face a características de personalidade associadas ao género feminino e masculino) (Bem, 1974). Esta segunda vertente é analisada através de uma escala, desenhada originalmente para garantir que o inventário não abordava apenas as tendências gerais de endosso de características socialmente desejáveis, mas que atualmente serve apenas para avaliar a desejabilidade social de forma completamente neutra no que diz respeito aos géneros, com o objetivo de providenciar um contexto neutro (de controlo) às escalas de masculinidade e feminidade (Bem, 1974). Este inventário é constituído por 60-itens divididos por uma escala de masculinidade (20 itens) e uma de feminidade (20 itens). Os restantes 20 itens representam a escala de neutralidade. No anexo 1 estão representadas as características originalmente definidas por Bem (1974). Cada item apresenta uma característica de personalidade, aos quais os participantes devem indicar o grau de identificação. ou seja, cada participante deverá refletir sobre quão precisa é aquela característica na sua auto-perceção face à sua própria personalidade, podendo considerar o preenchimento da frase "considero-me uma pessoa...", através de uma escala de *Likert* de sete pontos, sendo 1 “nunca ou quase nunca verdade” e 7

“sempre ou quase sempre verdade”. Através destas respostas é atribuída uma escala de masculinidade e feminidade de acordo com o cálculo da média das suas respostas aos itens das escalas masculinas e femininas, num rácio de 1 a 7. Pode também ser calculada a escala de desejabilidade social através do mesmo procedimento, utilizando os itens neutros. Este inventário pode ser completado numa média de tempo de quinze minutos.

Na sua conceção original, os itens inseridos no BSRI surgem de um *pool* de 400 itens, onde duzentas características de personalidade que pareceram valorizadas positivamente e estereotipicamente associadas ao carácter masculino ou feminino e outras duzentas características, que não se associavam nem a um carácter masculino nem a um feminino. Estas foram seleccionadas de acordo com o grau de desejabilidade num homem e numa mulher inseridos na cultura Norte Americana, revelando-se estatisticamente significativas após um teste-t bicaudal ($p < .05$). Relativamente às características de personalidade neutras, estas foram seleccionadas através de duas premissas: (1) A característica foi avaliada por tanto homens e mulheres de forma independente como não sendo mais desejável num sexo do que no outro ($t < 1.2$, $p > 0.2$); (2) Se não houvesse uma diferença significativa entre os participantes do sexo feminino e masculino, nas suas avaliações globais de desejabilidade da característica ($t < 1.2$, $p > 0.2$). Das 200 características neutras foram seleccionadas 10 características de personalidade positivas e 10 negativas (Bem, 1974).

Na sua aplicação original, Bem (1974) analisou a consistência interna das três escalas (i.e., Feminina, Masculina e Andrógena) de ambas as amostras experimentais recolhidas em 1972 e 1973. Ambas as amostras revelaram uma elevada consistência, nomeadamente Masculinidade $\alpha = .86$ e $.86$ ($M=.86$), Feminidade $\alpha = .80$ e $.82$ ($M=.81$), Androgenia $\alpha = .85$ e $.86$ ($M=.85$) e Desejabilidade Social $\alpha = .75$ e $.70$ ($M=.72$) (Bem, 1974; Robinson et al., 1991). Esta consistência foi confirmada através do Teste-Reteste (4 semanas de intervalo) tendo sido obtidos coeficientes de correlação Pearson (r) entre as duas amostras de Masculinidade ($r = .90$), Feminidade ($r = .90$), Androgenia t -ratio ($r = .90$) e Desejabilidade Social ($r = .89$) (Robinson et al., 1991).

3.1.3 Estudo Piloto BSRI Portugal

O BSRI continua a ser dos instrumentos mais utilizados para a avaliação de Tipificação de Sexos em várias culturas (Hernandez, 2009), estando assim adaptado a várias culturas por todo o mundo, como por exemplo a Índia, Brasil, Austrália, Alemanha e Arábia (Robinson et al., 1991).

De forma a possibilitar a aplicação deste instrumento na população portuguesa, será necessário efetuar um breve estudo piloto, que terá por base a versão BSRI Brasil. Esta versão, foi originalmente adaptada por Oliveira (1982; citado em Hernandez, 2009), seguida de uma revisão por Hutz e Koller (1992; Citado em Hernandez, 2009), apresentada no anexo 2. Posteriormente Hernandez (2009), procedeu à exploração da estrutura latente das escalas (i.e., Feminina, Masculina e Andrógena), assim como a avaliação dos coeficientes de fidedignidade, de forma a avaliar a consistência interna dos itens e das escalas (Hernandez, 2009). As revisões periódicas deste tipo de instrumentos são aconselhadas devido à forte influência cultural, para garantir que o instrumento acompanha as mudanças sociais da população alvo (Robinson et.al., 1991; Hernandez, 2009). Os itens deste instrumento adaptado pertenciam às mesmas escalas apresentadas no instrumento original.

Foi desempenhada uma análise fatorial exploratória, para aprofundar sobre a estrutura interna, peso dos fatores e complexidade dos itens (Hernandez, 2009). As escalas de feminidade e masculinidade foram desenhadas enquanto variáveis/construtos independentes ortogonais (Bem, 1974, 1977, 1981). Desta forma Hernandez (2009) utilizou a análise exploratória fatorial em componentes principais com uma rotação ortogonal *varimax* e um número fixo de três fatores (i.e., Feminino, Masculino e Neutro) tal como sugerido originalmente por Bem (1981). Relativamente à fidedignidade desta versão de BSRI e das escalas, esta foi avaliada através do coeficiente Alfa de Cronbach. Esta apresentou uma variância total de 31,74%. O Alpha de Cronbach foi também calculado para cada fator (i.e., escala), revelando-se respetivamente: Fator 1 (Feminidade) $\alpha = .90$; Fator 2 (Masculinidade) $\alpha = .81$; e Fator 3 (Neutro) $\alpha = .61$.

Os resultados do estudo de Hernandez (2009) são considerados nesta investigação, de forma a orientar a criação de uma escala adaptada à população portuguesa, considerando também as alterações percebidas na altura, por forma a inferir sobre a atualidade.

As grandes conclusões desta revisão salientam a homogeneidade da escala feminina em comparação com a escala masculina (Hernandez, 2009). Esta evidência de um enfraquecimento da escala masculina e neutra, pode estar precisamente relacionada com as mudanças sociais deste século, assim como a alteração de papéis de género face ao género feminino mas não ao género masculino (Helgeson 2012). Com base nesta revisão, o quadro 1 apresenta as características selecionadas pela autora a ser implementadas para cada escala do instrumento.

A seleção destas características teve em consideração, não só os resultados da revisão de Hernandez, (2009) descritos, como também a usabilidade linguística das mesmas e o conhecimento de estereótipos de género correntes, implementados socialmente.

Ao contrário da versão portuguesa originalmente apresentada com Oliveira (1982) e consequentemente, Hutz e Koller (1992), o instrumento aqui proposto considera ambos os pronomes da língua portuguesa, de forma a aumentar o nível de personificação de cada característica ao participante. Ademais, esta proposta para adaptação considera também alguns pressupostos estabelecidos na construção original do BSRI de Bem (1974). Em primeiro lugar, a escala feminina e masculina deve representar características de personalidade positivas, consideradas como socialmente desejadas no homem e mulher ideal da cultura em questão. Em segundo lugar, relativamente à escala neutra, devem estar representadas características que sejam apreciadas como independentes a cada um dos géneros e ter uma representatividade positiva e negativa (i.e., 10 características positivas e 10 características negativas).

A escala feminina manteve os itens originais que revelaram um peso fatorial sobre o Fator 1 (Itens 2, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 56 e 59). O item 3 (Feminino) foi eliminado da escala, de forma a manter a coerência com os desenvolvimentos e revisões teóricas feitas ao instrumento original (Bem, 1979, 1981; Robinson et al., 1991). Os itens 9, 36, 45, 51 e 53, originalmente pertencentes à escala neutra, foram integrados devido aos pesos fatoriais (entre .41 a .77) apresentados por Hernandez (2009). O item 42 (Queixosa), originalmente pertencente à escala neutra, revelou também um maior peso sobre o Fator 1. No entanto por ser uma característica negativa, este foi substituído pela característica "Expressivo(a)" (Item 50 da escala adaptada). Foi também adicionada a característica Empático(a) (item 47 da escala adaptada), devido à sua constante associação ao género feminino (Helgeson., 2012).

Em relação à escala masculina, os itens 16 e 28 foram eliminados devido a apresentarem um peso fatorial não significativo ($< .30$) em nenhum dos Fatores analisados. Os itens 1, 4, 7, 10, 13, 34, 46, 52, 55 e 58 mantiveram-se devido ao peso fatorial apresentado na revisão de Hernandez (2009), sendo que o item 7 (Combativa) foi alterado para "Lutador(a)" por questões de usabilidade linguística. Os itens 38, 41, 44, 47 e 50, originalmente da escala feminina, foram introduzidos devido ao seu peso fatorial no Fator 2 (entre .43 a .56) e o item 24 (otimista), da escala neutra é também integrado com um peso de .43 no Fator 2. No entanto o item 41 (Caridosa) foi alterado para "filantrópico(a)" por questões de usabilidade linguística em Portugal. O item 37 (Masculina) foi eliminado da escala, pois apresentou um peso em ambos o Fator 1 e 2 com uma diferença pouco significativa. Esta decisão pretende também manter a coerência com a escala feminina e evitar o enviesamento dos participantes. Foram também acrescentadas as características "Ambicioso" (item 43 da escala adaptada) e Forte (Item 49 da escala adaptada).

Quadro 1 – Proposta de itens para adaptação de BSRI à população portuguesa (Adaptado por Oliveira ,1982 e readaptado por Hutz e Koller, 1992)

<i>Itens Masculinos</i>	<i>Itens Femininos</i>	<i>Itens Neutros</i>
1. Valente	2. Romântico(a)	3. Ponderado(a)
4. Influyente	5. Sociável	6. Vulgar
7. Lutador(a)*	8. Prendado(a)	9. Dominante
10. Viril	11. Carinhoso(a)	12 Invejoso(a).
13.Arrojado(a)	14.Vaidoso(a)	15. Responsável
16. Otimista	17. Emotivo(a)	18. Leviano(a)
19. Charmoso(a)	20. Doce	21. Cínico (a)
22. Atlético(a)	23. Sonhador(a)	24. Namorado(a)
25. Líder	26. Dócil	27. Cusco(a) *
28.Filantropico(a)*	29. Delicado(a)	30. Negligente
31.Meigo(a)	32. Sentimental	33. Sedutor(a)*
34.Competitivo(a)	35. Ternurento(a)	36. Popular
37.Fiel	38. Disciplinado(a)	39.Controlador(a)
40. Sensível	41.Espontâneo(a)	42. Independente**
43.Ambioso(a)**	44.Coerênte	45.Educado(a)**
46. Autossuficiente	47.Empático(a)**	48. Mesquinho(a)
49.Forte**	50. Expressivo (a)**	51. Honesto(a)**
52. Argumentativo(a)	53.Suave	54. Assertivo(a)**
55. Experiente	56. Gracioso(a)	57. Tagarela
58. Autoconfiante	59. Amável	60. Grosseiro(a)

Nota: Itens a negrito remetem para os itens mantidos da versão BSRI brasil;

*Características alteradas devido a questões de usabilidade linguística

** Novas características integradas

Por fim, a escala neutra manteve os itens 3, 6, 12, 15, 18, 21, 27, 30, 48, 57 e 60 na escala original, sendo que, o item 27 (Fofoqueiro) altera-se para "Cusco(a)" devido questões de usabilidade linguística. Os itens 19, 31, 43 e 49, originais da escala masculina, foram inseridos

na escala por apresentarem um peso fatorial significativo no Fator 3 (entre .38 e .56). O item 43 (Galanteadora) foi também alterado devido a questões de usabilidade linguística, para "Sedutor(a)". Como a grande maioria dos itens originais da escala neutra foram inseridos nas outras escalas, foram acrescentadas as características "Independente", "Educado(a)", "Honesto(a)" e "Assertivo(a)". Como referido anteriormente, a autora considerou a manutenção da proporção Positivo-Negativo originalmente definida por Bem (1974). Desta forma os itens 3, 15, 18, 24, 33, 36, 42, 45, 51 e 54 remetem para características positivas, dissociadas dos géneros e os itens 9, 12, 21, 27, 30, 39, 48, 57 e 60 para características negativas.

3.1.3.1. Caracterização da proposta da amostra piloto

A proposta de amostra para o estudo piloto irá considerar apenas o sexo e a idade dos participantes. Para esta fase da investigação, a autora considera a regra geral dos estudos pilotos, defendida por Cohen, Swerdlik e Sturnman (2013), definindo um mínimo de 5 pessoas por item, sendo preferível que sejam 10 respondentes por item (N=60), de forma a garantir a representabilidade da amostra sobre a população. Assim, num contexto ideal, a proposta de amostra deverá ser constituída por 60 participantes, 30 homens (50%) e 30 mulheres (50%) com idades entre os 20 e 50 anos de idade (M=35).

3.1.3.2 Preparação do instrumento piloto

Para podermos validar a aplicabilidade das escalas acima propostas, esta deverá ser introduzida numa plataforma digital específica para questionários e recolha de dados (i.e., Qualtrics). Cada item deverá ser apresentado numa alínea seguido de uma escala de *likert* de 7 pontos onde as extremidades 1 e 7 deverão exemplificar as possíveis respostas – nunca verdade e sempre verdade, respetivamente. Relativamente aos procedimentos de preenchimento do questionário, deverá estar explícito no texto introdutório que o participante deverá refletir sobre as suas características de personalidade e responder de acordo à escala apresentada à frente de cada item. Poderá facilitar esta reflexão, se o questionário apresentar em forma de pedido, o preenchimento da frase “Eu sou (item)”, de forma a avaliar os adjetivos em relação às suas próprias características percebidas.

3.1.3.3 Procedimentos para estudo piloto

A adaptação do inventário proposta anteriormente, poderá ser partilhada através da partilha direta de um *hyperlink*, onde será possível explicar o âmbito da investigação, acentuando a natureza voluntária da participação, enquanto garantindo a confidencialidade das

respostas e a respetiva recolha de consentimento, antes que o participante decida efetivamente participar. A recolha de respostas deverá ter a duração de 1 a 2 semanas (7 a 14 dias), sendo que o investigador em questão deverá controlar o rácio homens-mulheres, tomando as providências necessárias para garantir um equilíbrio entre os dois.

3.1.3.4 Procedimentos estatísticos

Após a recolha de dados, estes deverão ser descarregados e introduzidos no programa Statistical Package of Social Sciences (SPSS), versão 26. Para a análise dos dados, deverão ser replicados os processos apresentados por Hernandez (2009) de estatística descritiva, análise de variância e análise fatorial.

Em primeiro lugar, deverá ser analisado o teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Este teste é utilizado pelas investigações para garantir que os dados a serem analisados, são adequados para a execução de uma análise fatorial e consequentemente, determinar se os dados em questão, estão de facto a medir os construtos que queremos medir (Sagepub.com, 2020). A estatística calculada através do KMO, é medida de 0 a 1, sendo que quanto mais perto de 1 for o resultado, mais adequada é a amostra para uma análise fatorial. Para que a amostra seja considerada significativamente adequada, esta deve revelar um valor de KMO acima de .80. Caso o resultado da amostra recolhida se verifique dentro da norma decisiva (i.e., $KMO > .80$) poderemos proceder à análise fatorial do instrumento.

O segundo passo para validação do instrumento proposto para adaptação, remete para a análise fatorial exploratória, através do método de análise em componentes principais com rotação *varimax* e normalização de Kaiser, utilizada para o tratamento de dados ortogonais. A análise fatorial com rotação *varimax* pretende analisar quais os fatores que os itens estão a medir (Van Den Berg, 2020). Hernandez (2009), optou por realizar um *Screen test* de Cattell, de forma a determinar quantos fatores poderiam ser analisados no BSRI Brasil. Após esta análise concluiu que a melhor divisão seria através da saturação por três fatores, previamente sugerido por Bem (1981). Assim, na proposta desta análise de dados deverão ser considerados 3 fatores, nomeadamente, Fator 1 – Feminino; Fator 2 – Masculino; e Fator 3 – Neutro o que irá resultar numa Matriz de Componentes Rodados. Esta tabela irá apresentar o peso de cada item sobre cada fator, assim como a correlação entre os mesmos. Durante a criação desta tabela, é aconselhável selecionar o subcomando *Suppress small coeficientes* e especificar o valor .30, para que não sejam introduzidos valores $< .30$, ou seja, que revelem uma correlação não significativa.

Através da opção “*descriptives*” deve-se selecionar os subcomandos de coeficientes, níveis de significância de forma a extrair o Alfa de Cronbach. Caso cada item demonstre um peso fatorial significativo ($>.30$) no respetivo fator (i.e., escala), podemos inferir que o item está a medir o suposto. Caso um item não apareça na tabela, significa que este não tem um peso significativo ($<.30$) em nenhum dos fatores, tendo assim de ser alterado por outra característica. Caso um item presente um peso mais elevado sobre um fator que não o suposto, este poderá ter de ser substituído ou por outro item que também apresente um peso trocado ou por um novo item. Este processo deve ser repetido até que cada item apresente um peso significativo para o respetivo fator. Verifica-se, por fim os Alfas de Cronbach de cada escala. Para que uma escala apresente uma consistência interna, esta deve apresentar um Alfa o mais próximo possível de 1 Neste caso, as escalas são consideradas como internamente consistentes caso o Alfa de Cronbach (α) seja equivalente ou superior a .70.

3.2 Participantes

A proposta para a amostra desta segunda fase, deverá contemplar a idade, sexo e nível de escolaridade dos participantes, de forma a conseguir extrair uma caracterização sociodemográfica da mesma. O total de participantes ideal seria entre 300 e 500+ participantes. Relativamente aos dados sociodemográficos estes deverão estar o mais próximo possível de um equilíbrio, sendo que 50% representaria o sexo feminino e 50% o sexo masculino. As faixas etárias deverão ter em conta os limites estabelecidos no estudo piloto, podendo ser representadas da seguinte forma: <de 20 anos (20%); 20 aos 30anos (20 %); 30 aos 40anos (20%); 40 aos 50 anos (20%); e + de 50 anos (20%). Por fim este equilíbrio será também ideal aquando considerando o nível de escolaridade, nomeadamente, Ensino Básico (4ºano) (25%), Ensino Preparatório (9ºano) (25%), Ensino Secundário (12ºano) (25%), e Ensino Superior (Licenciatura/Mestrado) (25%).

3.3 Procedimentos

Tal como no estudo piloto, esta fase pode ser também aplicada à distância, através da partilha de um *hyperlink*, de forma a facilitar o preenchimento do instrumento assim como garantindo o devido consentimento de participação, após a partilha da explicação do âmbito da investigação, a sua natureza voluntária e a garantia de confidencialidade dos dados recolhidos. Este *disclaimer* poderá também incluir indicações para os participantes interessados, sobre como entrar em contacto com o(a) investigador(a), e onde encontrar a investigação finalizada após a sua publicação no repositório da Universidade de Lisboa.

3.3.1 Medidas

Como mencionado anteriormente, esta investigação propõe a utilização do BSRI adaptado à população Portuguesa – validado à priori através do estudo piloto – e o IPBC-R. Relativamente à medida de Barreiras na Carreira, serão apenas aplicadas as escalas de Discriminação Sexual (itens 7, 26, 43, 46, 48, 49 e 63), Falta de Confiança (18,21, 41 e 45), Conflito de Papeis Múltiplos (4, 11, 17, 28, 40, 44, 60 e 69), Conflito entre as Exigências da Carreira e os Filho (itens 2, 25, 19, 23, 33, 37 e 53), Preparação Inadequada (29, 35, 58, 62 e 66), Desaprovação por Pessoas Significativas (20, 47 e 70), Dificuldades na Tomada de Decisão (1, 5, 14, 27, 38, 39, 55 e 59), Desencorajamento em Escolher Carreiras Não Tradicionais (10, 31, 52, 64 e 67) e Restrições no Mercado de Trabalho (16,34, 56 e 58). Esta seleção de escalas justifica-se por duas razões principais: (1) São consideradas as escalas mais mencionadas na revisão de literatura como sendo suscetíveis de influência por parte das diferenças de género; (2) Apenas são consideradas as escalas que necessitem da informação sociodemográfica descrita acima.

Desta forma o presente questionário deverá ser codificado de forma sequencial na plataforma selecionada (e.g., Qualtrics), com um total de 111 itens (60=BSRI; 51=IPBC-R), podendo ter uma duração de preenchimento de 20 a 30 minutos. Devido à natureza do BSRI, deverá também estar explícito no texto explicativo do exercício, que os participantes deverão completar esta secção de uma só vez, ou seja, os dados apenas serão guardados temporariamente uma vez que estes cheguem aos itens do IPBC-R. Desta forma as avaliações feitas ao BSRI irão estar de acordo com as condições sugeridas pela autora (Bem, 1981), garantindo que a autorreflexão não é enviesada por estímulos externos intermitentes.

IV. RESULTADOS

Como referido anteriormente, o propósito desta investigação sublinha a possibilidade de esta ser suscetível de aplicação num contexto experiencial real, no entanto, esta pretende também renovar o interesse académico face aos papeis de género sobre uma nova lente, propícia a inúmeras aplicações e possíveis conclusões.

Em relação às variáveis apresentadas nas hipóteses 1a e 1c, previamente apresentadas – o impacto da Identidade de Género sobre a Perceção de Barreiras na Carreira – e tendo em conta a falta de dados empíricos para possibilitar conclusões concretas, podemos apenas inferir com base nos estudos já realizados, que haja de facto uma relação entre a quantidade de barreiras percecionadas e o papel de género autoavaliado, ou seja, que a criação da nossa

identidade de género (i.e., Feminino vs. Masculino), influenciada pelos papéis de género presentes na nossa cultura, poderá aumentar ou diminuir o número de barreiras na Carreira percecionadas

Relativamente à Hipótese 1b, pretende-se avaliar se um indivíduo de sexo-tipificado, ou seja um indivíduo que corresponda o seu sexo biológico e a sua identidade de género baseada em comportamentos e atitudes socialmente desejáveis para o mesmo, infere um maior peso no número de barreiras percecionadas em comparação com um indivíduo de sexo-tipificado-cruzado (i.e., um homem identificado como feminino). Face a esta hipótese e devido à falta de suporte teórico, seria necessário aplicar a investigação de forma a retirar qualquer conclusão.

4.1 Análise Fatorial

Considerando o novo tamanho da amostra do estudo principal, deve ser executada uma nova análise fatorial exploratória sobre os itens do BSRI. Tal como nos estudos apresentados anteriormente esta deverá utilizar um método de análise em componentes principais com uma rotação ortogonal *varimax* e normalização de Kaiser. Também em linha com os estudos apresentados anteriormente esta deverá forçar a saturação em três fatores (i.e., Feminino, Masculino e Neutro) definindo o ponto de corte a itens com um peso fatorial de .3 ou inferior. Por outro lado, o(a) investigador(a) poderá optar também por executar uma solução inicial da análise fatorial de extração de componentes principais utilizando a norma de autovalores maiores que 1. Em suma, é importante verificar-se que 3 fatores poderão ser responsáveis por pelo menos 30% da variância, tal como apresentado por Hernandez (2009). Desta forma identificamos os itens que estejam desalinhados e tenham de ser removidos da análise - sendo que ambas as três escalas deverão manter a proporcionalidade - ou apenas confirmar que todos os itens estão de facto a medir o respetivo construto. Relativamente à matriz de correlações deve-se garantir que nenhum dos itens se aproxima de .8 ou -0.8. Caso um item revele valores aproximados a este limite (e.g., 0.7 ou -0.7) este deverá ser reconsiderado. O Teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) deverá apresentar um valor superior a .5 e considerar a classificação de Kaiser ($<.8$). Por fim, deverá haver uma confirmação de que o Alfa de Cronbach de cada escala satisfaz a regra geral de aceitação, $\alpha \geq .7$.

Para a análise das hipóteses sugeridas nesta investigação, será apenas utilizada a classificação global de Perceção de Barreiras na Carreira (PBC), não sendo assim necessário uma validação das subescalas através de uma análise fatorial exploratória. Esta poderá ser feita,

caso seja pretendido aprofundar sobre o efeito da identidade de género e as subescalas do IPBC-R.

4.2 Categorização BSRI

Em relação à cotação do BSRI existem vários procedimentos possíveis. O método mais utilizado e popular para a associação dos participantes a grupos de papel de género é o processo de divisão por medianas. Este processo pretende transformar os resultados médios obtidos numa escala de *ranks*, especificamente necessária para a análise de hipótese (i.e., escala feminina - F e escala masculina - M), de uma variável ordinal para uma variável de escala. Este processo divide os participantes em grupos de papéis de género de acordo com o cálculo da mediana nas pontuações médias da escala feminina e da escala masculina. Com a mediana de cada escala, podemos avaliar, se as pontuações médias de cada participante, estão acima ou abaixo das respetivas medianas. Este método de categorização, define os participantes como masculinos se a sua pontuação M estiver acima da mediana de M, e a sua pontuação F abaixo da mediana de F; como femininos se a sua pontuação F estiver acima da mediana F, e a pontuação M abaixo da mediana M; como andrógeno(a) caso ambas as pontuações se encontrem acima das respetivas medianas; e indiferenciadas caso ambas as pontuações estejam abaixo das respetivas medianas (Bem, 1979, 1981; Spence et al., 1975; Robinson et al., 1991; Hurtz & Koller, 1992).

Esta categorização pode ser calculada através da recodificação das variáveis de pontuação média masculina e feminina, definindo as pontuações médias, acima da mediana, como 2=Alto, e todos os valores médios abaixo da mediana como 1=baixo de cada escala respetiva. Após esta recodificação, deverá ser codificada uma nova variável que irá identificar a tipologia da identidade de género podendo ser 1=Feminino ($M1 + F2$), 2= Masculino ($M2 + F1$), 3= Andrógeno ($M2 + F2$), e 4= Indiferenciado ($M1 + F1$).

4.3 Análise Preliminar (Opcional)

Antes de proceder à análise de hipóteses e questões de investigação, poderá ser pertinente verificar se os resultados adquiridos, corroboram a literatura anteriormente apresentada. Isto é, através de Testes de Igualdade de Valores Médios para variáveis independentes, através da estatística t com distribuição t-student. Este teste pretende confirmar duas hipóteses literárias: (1) o sexo feminino tende a identificar-se mais com a escala feminina e o sexo masculino com a escala masculina do BSRI; e (2) O sexo feminino tende a percecionar mais barreiras na carreira do que o sexo masculino.

Para confirmar estas hipóteses literárias deverão existir diferenças estatisticamente significativas para cada teste-T, nomeadamente a comparação entre as médias de cada escala de género (i.e., Feminina, Masculina e Neutra) de acordo com o sexo (i.e., Feminino e Masculino) e a comparação entre a média total de perceções de barreiras na carreira, também de acordo com o sexo. Estas diferenças são contestadas caso se encontre uma variância de Levene estatisticamente significativa ($p < 0.01$). Caso o teste de variância se mostrasse não significativo ($p > 0.01$) teríamos de concluir que não existem diferenças e utilizaríamos os *outputs* de “variâncias iguais assumidas” e aceita-se que não existem diferenças entre o sexo feminino e o sexo masculino.

4.4 Análise de Hipóteses e Questões de Investigação

Para testar as hipóteses apresentadas anteriormente, a análise terá de decorrer em duas partes. No caso da hipótese 1a, interessa avaliar se os participantes com uma identidade de género feminina percecionam mais barreiras na carreira do que os participantes com uma identidade de género masculina. No caso da hipótese 1c, pretende-se avaliar se os participantes com uma identidade de género andrógena/indiferenciada percecionam menos barreiras na carreira em comparação com as identidades femininas e/ou masculinas. Para tal, é necessário em primeiro lugar, calcular a média dos cinquenta e um itens constituintes do IPBC-R, de forma a obter um resultado de Perceção Global de Barreiras na Carreira (PGBC) para cada participante. Isto significa que, para os efeitos desta análise, não serão necessárias as médias de cada subescala (i.e., discriminação sexual, falta de confiança, conflito de papéis múltiplos, conflito entre as exigências da carreira e os filhos, preparação inadequada, desaprovação por pessoas significativas, dificuldades na tomada de decisão, desencorajamento em escolher carreiras não tradicionais e restrições no mercado de trabalho), pois apenas será necessário o resultado compósito de PBC.

As variáveis necessárias para efetuar a análise da hipótese 1a e 1c serão a identidade de género (variável nominal de categorização do BSRI), a perceção global de barreiras na carreira (PGBC -variável de escala continua do IPBCR). Pretende-se assim comparar as médias de PGBC para cada um dos grupos de identidade de género (1, 2, 3 e 4), anteriormente descritos. Devido à natureza das variáveis apresentadas, deverá ser efetuada uma ANOVA univariada de forma a analisar os níveis de variância, ao nível de significância $p < 0.01$ e $p < 0.05$. Caso se verifique uma diferença de médias significativas para o género feminino, andrógeno e indiferenciado, isto é se o género feminino revelar uma maior média de PGBR estatisticamente significativa ($p < 0.05$) e o género andrógeno e indiferenciado uma menor média ($p < 0.05$)

confirmam-se as hipóteses. Outra componente interessante de se extrair desta análise, remete para a existência ou não de uma correlação entre as duas variáveis. Para verificar a existência de uma correlação, teremos de efetuar um teste de Coeficiente ETA, através de uma tabela cruzada. Este coeficiente é assimétrico sendo assim crucial a identificação das variáveis dependentes e independente. Neste caso, a identidade de género corresponde à variável independente e a percepção global de barreiras na carreira à variável dependente. O coeficiente ETA (η) é avaliado de 0 (sem associação) a 1 (associação forte/perfeita). Neste sentido considera-se que existe uma forte associação quando $\eta > .6$, uma associação moderada quando $\eta < 0.5$ e uma associação fraca se $\eta < 0.2$. Ao calcular o ETA podemos avaliar também a percentagem de efeito que a variável independente tem sobre a variável dependente ao calcular η^2 .

Relativamente à hipótese 1b, pretende-se verificar se os participantes do sexo feminino, categorizados com o género feminino (i.e., sexo-tipificado) percecionam um maior número de barreiras em comparação com os participantes de sexo masculino categorizados também como femininos (i.e., sexo-tipificado-cruzado). Para ser possível analisar esta hipótese, será necessário selecionar apenas os casos que tenham resultado numa identidade de género feminina, e consequentemente dividir o ficheiro para comparação de grupos através da identidade de género feminina. Após esta preparação dos dados, deve-se efetuar uma nova análise de variância de forma a verificar se os sexos feminino e masculino categorizados como sendo de género feminino apresentam diferenças na percepção global de barreiras na carreira. Tal como na análise anterior, procuramos diferenças nas médias estatisticamente significativas ($p < 0.05$) com um α de significância (F) representativo de diferenças significativas ($\alpha > 0.05$).

V. DISCUSSÃO

Esta proposta de estudo sobre a influência da identidade de género e a sua influência face às barreiras percecionadas na carreira, sustenta-se através das premissas sociocognitivas, geralmente aceites pela comunidade científica, que fundamentam e interligam ambas as linhas de estudo. As questões circundantes aos papéis de género têm vindo a revolucionar e transformar a forma como as pessoas percebem e trabalham o seu desenvolvimento profissional. Consequentemente esta influência afeta também as entidades empregadoras, que deverão alargar o seu conhecimento e compreensão face aos papéis de género. Nas passadas décadas, os investigadores organizacionais têm registado a criação de novas políticas e práticas

sociais que tentam caracterizar os papéis adequados aos géneros femininos e masculinos. O desempenho dos géneros são uma expressão das normas sociais e papéis de género implementados numa Organização (Lester, 2008). Estas narrativas organizacionais, acabam por se revelar contraproduativas, no sentido de não conseguirem diminuir as diferenças de género e os estereótipos de papéis de género nas práticas sociais (Ely & Meyerson, 2000; Olsson, 2002; citado em Novakovic & Gnika, 2015). São estas narrativas de género e traços de género socialmente definidos que dão suporte à distinção entre o feminino e masculino e criam um falso sentido de "objetividade" à realidade (Novakovic & Gnika, 2015), deixando de parte tudo o resto que se encontra no meio.

Se voltarmos ao contexto da Teoria Sociocognitiva da Carreira (TSCC), podemos afirmar que o afeto disposicional (i.e. o meio) influencia a forma como o indivíduo compreende e interioriza a informação face à sua autoeficácia (Lent et al., 1994, 2000, 2002), devido aos efeitos que os fatores pessoais, ambientais e comportamentais têm sobre as componentes essenciais para o desenvolvimento de carreira (i.e. auto-eficácia, expectativa de resultado e objetivos pessoais) e fundamentalmente sobre os objetivos globais e desempenho da pessoa (Lent et al., 2002; Novakovic & Gnika, 2015). Ao aprofundarmos sobre a génese de construção da nossa identidade de género e o papel que a cultura e meio social tem sobre a mesma (e.g., Barry et al., 1957; Arbora, 2000; Eagly et al., 2000), é apenas natural que se coloque como hipótese que esta tenha uma influência instrumental no nosso desenvolvimento, criação de interesses, sentido de autoeficácia e seleção de oportunidades de carreira (e.g., Maccoby, 1966; Spence, 1985; Robinson et al., 1991; Lent et al., 2002; Helgeson, 2012).

Esta proposta de investigação, pretende ressuscitar o interesse da investigação portuguesa face ao género, que apesar de já ter um historial bastante extenso, ainda apresenta inúmeras áreas por trabalhar. Esta nova lente de influência na linha da psicologia vocacional e organizacional, poderá ter inúmeras aplicações e direções, como por exemplo, as possíveis implicações que a identidade de género possa ter sobre o desenvolvimento de interesses, a influência do nível de escolaridade no desenvolvimento de uma identidade de género, e de que forma os papéis de género socialmente criados, impactam o desenvolvimento organizacional e consequentemente, económico de uma cultura. A delineação deste ciclo de construtos sociocognitivos face ao indivíduo e à sua carreira poderiam ser de grande benefício para o mundo académico, para as organizações e até para a sociedade em que questão.

Referências Bibliográficas

Arbona, C. (2000). The development of academic achievement in school aged children: Precursors to career development. In S. D. Brown & R. W. Lent (Orgs.), *Handbook of counseling psychology* (p. 270–309). John Wiley & Sons, Inc..

Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (14th ed.). Kogan Page.

Ballard-Reisch, D., & Elton, M. (1992). *Gender orientation and the Bem Sex Role Inventory: A psychological construct revisited*. *Sex Roles*, 27(5-6), 291-306. <https://doi.org/10.1007/bf00289930>

Bandura, A., & Walters, R. (1976). *Social learning and personality development*. Holt, Rinehart and Winston.

Bandura, A., & National Inst of Mental Health. (1986). *Prentice-Hall series in social learning theory. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc..

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co..

Barry, H., Bacon, M., & Child, I. (1957). A cross-cultural survey of some sex differences in socialization. *The Journal Of Abnormal And Social Psychology*, 55(3), 327-332. <https://doi.org/10.1037/h0041178>

Bem, S. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*, 42(2), 155-162. <https://doi.org/10.1037/h0036215>

Bem, S. (1977). On the utility of alternative procedures for assessing psychological androgyny. *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*, 45(2), 196-205. <https://doi.org/10.1037/0022-006x.45.2.196>

Bem, S. (1979). Theory and measurement of androgyny: A reply to the Pedhazur-Tetenbaum and Locksley-Colten critiques. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 37(6), 1047-1054. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.6.1047>

Bem, S., 1981. *Gender schema theory: A cognitive account of sex typing*. *Psychological Review*, 88(4), pp.354-364.

Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399–410. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.5.399>

Betz, N. (2001). Career self-efficacy. In F. Leong & A. Barak (Orgs.), *Contemporary Models in Vocational Psychology* (pp. 55-77). Erlbaum.

Bussey, K., & Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological Review*, 106(4), 676-713. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.106.4.676>

Cardoso, P., & Ferreira Marques, J. (2001). Percepção de barreiras da carreira em adolescentes e sua relação com as atitudes de planeamento e exploração da carreira. *Revista Portuguesa De Psicologia*, 35, 67-80. https://doi.org/10.21631/rpp35_67

Cardoso, P., & Marques, J. (2008). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. *International Journal For Educational And Vocational Guidance*, 8(1), 49-61. <https://doi.org/10.1007/s10775-008-9135-y>

Cardoso, P. (2009). *Inventário de percepção de barreiras da carreira*. Manual, Évora.

Chen, C. (2003). Integrating Perspectives in Career Development Theory and Practice. *The Career Development Quarterly*, 51(3), 203-216. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00602.x>

Cohen, R., Swerdlik, M., & Sturman, E. (2013). *Psychological testing and assessment* (pp. 243-284). McGraw Hill.

Constantinople, A. (1973). Masculinity-femininity: An exception to a famous dictum?. *Psychological Bulletin*, 80(5), 389-407. <https://doi.org/10.1037/h0035334>

Coogan, P., & Chen, C. (2007). Career development and counselling for women: Connecting theories to practice. *Counselling Psychology Quarterly*, 20(2), 191-204. <https://doi.org/10.1080/09515070701391171>

Crites, J. (1969). *Vocational psychology*. McGraw-hill.

Eagly, A. (1987). *Sex differences in social behavior*. Lawrence Erlbaum.

Eagly, A., & Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54(6), 408-423. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.54.6.408>

Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123–174). Erlbaum.

Eccles, J. (1994). Understanding women's educational and occupational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices. *Psychology Of Women Quarterly*, 18(4), 585-609. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1994.tb01049.x>

Farmer, H. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal Of Counseling Psychology*, 32(3), 363-390. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.32.3.363>

Fassinger, R. E. (2000). Gender and sexuality in human development: Implications for prevention and advocacy in counseling psychology. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (p. 346–378). John Wiley & Sons, Inc..

Fitzgerald, L. F., & Betz, N. E. (1983). Issues in vocational psychology of women. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (Vol. 1, pp. 83-144). Erlbaum.

Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 179-232). Jossey-Bass.

Hackett, G., & Betz, N. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal Of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)

Hackett, G., & Lent, R. W. (1992). Theoretical advances and current inquiry in career psychology. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (p. 419–451). John Wiley & Sons..

Helgeson, V. (2012). *Psychology of gender* (4th ed.). Pearson Education Inc.

Hernandez, J. (2009). Reavaliando o Bem Sex-Role Inventory. *Estudos De Psicologia*, 26(1), 73-83.

Hochschild, A., & Machung, A. (2003). *The second shift*. Penguin Books.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.

Kohlberg, L. (1966). A cognitive-developmental analysis of children's sex-role concepts and attitudes. In E. E. Maccoby (Org.), *The development of sex differences* (pp. 82–173). Stanford University Press.

Krumboltz, J. D. (1979). A social learning theory of career decision making. In A. M. Mitchell, G. B. Jones, & J. D. Krumboltz (Orgs.), *Social learning and career decision making* (pp. 19-49). Carroll Press.

Krumboltz, J., Mitchell, A., & Jones, G. (1976). A Social Learning Theory of Career Selection. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 71-81.
<https://doi.org/10.1177/001100007600600117>

Lent, R., & Brown, S. (1996). Applying Social Cognitive Theory to career counseling: An Introduction. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 307-309.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00447.x>

Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying Social Cognitive Theory of Career and academic interest, choice, and performance. *Journal Of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal Of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>

Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Orgs.), *Career Choice and Development* (4th ed., pp. 255-302). Jossey-Bass.

Lent, R., & Lopez, F. (2002). Cognitive ties that bind: A Tripartite view of efficacy beliefs in growth-promoting relationships. *Journal Of Social And Clinical Psychology*, 21(3), 256-286. <https://doi.org/10.1521/jscp.21.3.256.22535>

Luzzo, D., & Hutcheson, K. (1996). Causal attributions and sex differences associated with perceptions of occupational barriers. *Journal Of Counseling & Development*, 75(2), 124-130. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1996.tb02322.x>

Maccoby, E. E. (1966). Sex differences in intellectual functioning. In E. E. Maccoby (Org.), *The development of sex differences* (pp. 25–55). Stanford University Press.

Martin, C., & Ruble, D. (2004). Children's search for gender cues. *Current Directions In Psychological Science*, 13(2), 67-70. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00276.x>

McWhirter, E. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal Of Vocational Behavior*, 50(1), 124-140. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1536>

Miller-Tiedeman, A. L. & Tiedeman, D. V. (1990). Career decision making: An individualistic perspective. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Orgs.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 281-310). Jossey-Bass.

Mischel, W. (1966). A social-learning view of sex differences in behavior. In E. E. Maccoby (Org.), *The development of sex differences* (pp. 56–81). Stanford University Press.

Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and development. In D. Brown, & L. Brooks (Org.), *Career choice and development* (3rd edition). Jossey-Bass.

Novakovic, A., & Gnilka, P. (2015). Dispositional affect and career barriers: The moderating roles of gender and coping. *The Career Development Quarterly*, 63(4), 363-375. <https://doi.org/10.1002/cdq.12034>

O'Leary, V. (1974). Some attitudinal barriers to occupational aspirations in women. *Psychological Bulletin*, 81(11), 809-826. <https://doi.org/10.1037/h0037267>

Parsons, T., & Bales, R. F. (1955). *Family, socialization and interaction process*. Free Press.

Piaget, J. (1936). *Origins of intelligence in the child*. London: Routledge & Kegan Paul.

Robinson, J. P., Shaver, P. R., & Wrightsman, L. S. (Orgs.). (1991). *Measures of social psychological attitudes* (Vol. 1). Measures of personality and social psychological attitudes. Academic Press.

Sagepub.com. (2020). Learn to Use the Kaiser-Meyer-Olkin Test in SPSS With Data From the Northern Ireland Life and Times Survey: Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Issues Teaching Dataset (Open Access Dataset) (2012). Methods.sagepub.com. Retrieved 18 September 2020, from <https://methods.sagepub.com/dataset/howtoguide/kmo-nilt-2012>.

Spence, J. (1985). Gender identity and its implications for the concepts of masculinity and femininity. *Nebraska Symposium On Motivation*, 32, 59-95.

Spence, J., & Buckner, C. (2000). Instrumental and Expressive Traits, Trait Stereotypes, and Sexist Attitudes: What Do They Signify?. *Psychology Of Women Quarterly*, 24(1), 44-53. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2000.tb01021.x>

Spence, J. T., Helmreich, R. L., & Stapp, J. (1974). The Personal Attributes Questionnaire: A measure of sex role stereotypes and masculinity–femininity. *Journal Supplement Abstract Service Catalog of Selected Documents in Psychology*, 4(43)

Swanson, J., & Woitke, M. (1997). Theory Into Practice in Career Assessment for Women: Assessment and Interventions Regarding Perceived Career Barriers. *Journal Of Career Assessment*, 5(4), 443-462. <https://doi.org/10.1177/106907279700500405>

Swanson, J., Daniels, K., & Tokar, D. (1996). Assessing Perceptions of Career-Related Barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal Of Career Assessment*, 4(2), 219-244. <https://doi.org/10.1177/106907279600400207>

Swanson, J., & Tokar, D. (1991a). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal Of Vocational Behavior*, 38(1), 92-106. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90020-m](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90020-m)

Swanson, J., & Tokar, D. (1991b). Development and initial validation of the Career Barriers Inventory. *Journal Of Vocational Behavior*, 39(3), 344-361. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90043-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90043-1)

Super, D. (1975). Career Education and Career Guidance for the Life Span and for Life Roles. *Journal Of Career Development*, 2(2), 27-42. <https://doi.org/10.1177/089484537500200204>

Van Den Berg, R. (2020). SPSS Factor Analysis - Absolute Beginners Tutorial. Spss-tutorials.com. Retrieved 18 September 2020, from <https://www.spss-tutorials.com/spss-factor-analysis-tutorial/>.

Washington, C. E. (2010, June). Mentoring, Organizational Rank, and Women's Perceptions of Advancement Opportunities in the Workplace. *In Forum on Public Policy: A Journal of the Oxford Round Table*.

Wood, W., & Eagly, A. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin*, 128(5), 699-727. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.128.5.699>

Anexos

Anexo 1 - Itens originais do BSRI para a escala de Masculinidade, Feminidade e Desejabilidade Social (Bem, 1974)

Itens Masculinos	Itens Femininos	Itens Neutros
49. <i>Act as a leader</i>	11. <i>Affectionate</i>	51. <i>Adaptable</i>
46. <i>Aggressive</i>	5. <i>Cheerful</i>	36. <i>Conceited</i>
58. <i>Ambitious</i>	50. <i>Childlike</i>	9. <i>Conscientious</i>
22. <i>Analytical</i>	32. <i>Compassionate</i>	60. <i>Conventional</i>
13. <i>Assertive</i>	53. <i>Does not use harsh language</i>	45. <i>Friendly</i>
10. <i>Athletic</i>	35. <i>Eager to sooth hurt feeling</i>	15. <i>Happy</i>
55. <i>Competitive</i>	20. <i>Feminine</i>	3. <i>Helpful</i>
4. <i>Defends own beliefs</i>	14. <i>Flatterable</i>	48. <i>Inefficient</i>
37. <i>Dominant</i>	59. <i>Gentle</i>	24. <i>Jealous</i>
19. <i>Forceful</i>	47. <i>Gullible</i>	39. <i>Likable</i>
25. <i>Has leadership abilities</i>	56. <i>Loves Children</i>	6. <i>Moody</i>
7. <i>Independent</i>	17. <i>Loyal</i>	21. <i>Reliable</i>
52. <i>Individualistic</i>	26. <i>Sensitive to the needs of others</i>	30. <i>Secretive</i>
31. <i>Makes decisions easily</i>	8. <i>Shy</i>	33. <i>Sincere</i>
40. <i>Masculine</i>	38. <i>Soft spoken</i>	42. <i>Solemn</i>
1. <i>Self-reliant</i>	23. <i>Sympathetic</i>	57. <i>Tactful</i>
34. <i>Self-sufficient</i>	44. <i>Tender</i>	12. <i>Theatrical</i>
16. <i>Strong personality</i>	29. <i>Understanding</i>	27. <i>Truthful</i>
43. <i>Willing to take a stand</i>	41. <i>Warm</i>	18. <i>Unpredictable</i>
28. <i>Willing to take a risk</i>	2. <i>Yielding</i>	54. <i>Unsystematic</i>

Nota: O número precedente a cada item, reflete a posição de cada adjetivo na ordem apresentada no inventário.

Anexo 2 - BSRI Brasil adaptado por Oliveira (1982) e readaptado por Hutz e Koller (1992)

Itens Masculinos	Itens Femininos	Itens Neutros
1. Valente	2. Romântica	3. Ponderada
4. Ponderada	5. Feminina	6. Vulgar
7. Combativa	8. Prendada	9. Sociável
10. Viril	11. Carinhosa	12. Invejosa
13. Arrojada	14. Vaidosa	15. Responsável
16. Liberal	17. Emotiva	18. Leviana
19. Dominadora	20. Doce	21. Cínica
22. Atlético	23. Sonhadora	24. Otimista
25. Líder	26. Dócil	27. Fofoqueira
28. Livre	29. Delicada	30. Negligente
31. Namoradora	32. Sentimental	33. Organizada
34. Competidora	35. Terna	36. Espontânea
37. Masculina	38. Charmosa	39. Amigável
40. Poderosa	41. Caridosa	42. Queixosa
43. Galanteadora	44. Meiga	45. Coerente
46. Autossuficiente	47. Fiel	48. Mesquinha
49. Popular	50. Sensível	51. Disciplinada
52. Argumentadora	53. Suave	54. Grosseira
55. Experiente	56. Graciosa	57. Tagarela
58. Autoconfiante	59. Amável	60. Esforçada

Nota: O número precedente a cada item, reflete a posição de cada adjetivo na ordem apresentada no inventário.